

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา และ การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเมืองพัทยา จำแนกตาม ลักษณะบุคคล 5 ลักษณะ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน หน่วยงานที่สังกัด และ หน่วยงานที่สังกัด จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเมืองพัทยา โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA ; F-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสอง กลุ่ม และทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD

#### สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.7 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 7, 001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.5 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงาน อยู่ระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.3 และส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัดเมืองพัทยาคิดเป็น ร้อยละ 30.0

2. พนักงานเมืองพัทยามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านธรรมณูญในองค์กร และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

#### 3. การทดสอบสมมติฐาน

พนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน โดยพนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักปลัดเมืองพัทยา กองวิชาการและ แผนงาน สำนักการคลัง สำนักการช่าง สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการและ สังคม และกองช่างสุขาภิบาลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างไปจากพนักงานเมือง พัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานเมืองพัทยาเกาะล้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักปลัดเมืองพัทยา กองวิชาการและแผนงาน สำนักการคลัง มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างไปจากพนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดกองวิชาการและแผนงาน สำนักการคลัง มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างไปจากพนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดกองวิชาการและแผนงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างไปจากพนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักการช่างและสำนักปลัดเมืองพัทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่าง

## อภิปรายผล

1. พนักงานเมืองพัทยามีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะเมืองพัทยาให้ความสำคัญในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก โดยมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคี มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬา การทำบุญตักบาตร ให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน อีกทั้งยังมีการให้มีวันหยุด วันลา เวลาพัก ที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากและยังมีการส่งเสริมทางด้านการศึกษาให้กับพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อ มีการให้ทุนการศึกษาสำหรับค่าศึกษาเล่าเรียน องค์กรมีการจัดทำโครงสร้างการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา ผาสุข ( 2540 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541). เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านธรรมณูญในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

### 2. การทดสอบสมมติฐาน

พนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักปลัดเมืองพัทยา กองวิชาการและแผนงาน สำนักการคลัง สำนักการช่าง สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการและสังคม และกองช่างสุขาภิบาลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างไปจากพนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานเมืองพัทยาเกาะล้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักปลัดเมืองพัทยา กองวิชาการและแผนงาน สำนักการคลัง มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างไปจากพนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่

สังกัดสำนักการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดกองวิชาการและแผนงาน สำนักการคลัง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างไปจากพนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดกองวิชาการและแผนงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างไปจากพนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักการช่างและสำนักปลัดเมืองพัทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่าง ทั้งนี้เป็นเพราะแต่ละสังกัดจะมีผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ต่างกันและลักษณะงานที่แตกต่างกัน หน่วยงานแต่ละหน่วยจะรับผิดชอบงานแต่ละด้าน ไม่เหมือนกันเมืองพัทยาจึงได้แบ่งแต่ละหน่วยรับผิดชอบเรื่องที่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยในครั้งนี้

ผลการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเมืองพัทยา พบว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ดังนั้นผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นไปอีก ดังนี้

1. ผู้บริหารควรพิจารณาด้านสิทธิและผลตอบแทนของพนักงาน
2. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาและปรับปรุงบริเวณพื้นที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น
3. ผู้บริหารควรพิจารณาสนับสนุนให้พนักงานเมืองพัทยาให้เข้ารับการสัมมนาหรือไป

ศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นเพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ ทักษะใหม่ ๆ เพิ่มเติมและนำมาใช้ในการทำงาน

4. ควรมีการพิจารณาในด้านการรับชมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม เหมือนว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรู้สึกว่าคุณค่า
5. ควรมีการพิจารณาทบทวนในด้านกฎ ระเบียบ คำสั่งในการทำงานของพนักงานใน

การทำงาน

ว่าเหมาะสมแล้วหรือไม่ หรือทำการสำรวจความคิดเห็นเพื่อใช้เป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุง

6. ควรมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ระหว่างผู้ร่วมงาน ในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีกัน ภายในองค์กรจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงตัวแปรหรือปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การวางแผนเพื่อ

ปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

2. ควรมีการทบทวนเรื่องการจัดสมมติฐานให้แตกต่างจากเดิมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างออกไป

3. ควรทำการศึกษาในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการสร้างกำลังใจของพนักงานต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University